



INCONTRO AREA DIGITAL ... VERSO UN FUTURO TUTTO DA DEFINIRE

Il 17 maggio si è svolto l'incontro tra le OO.SS. ed i vertici della struttura People & Culture, rappresentati dalla Responsabile della Group Function P&C Strategic Partner e dal Responsabile Group Digital & Information P&C Business Partner, oltre ai rappresentanti di Industrial Relations.

L'Azienda ha dichiarato che l'area sta attraversando un momento importante di trasformazione, necessaria e fondamentale per essere al passo con i tempi: il mercato sta evolvendo, e richiede una velocità di reazione importante sia nel settore sia nelle professionalità con competenze che stanno cambiando velocemente per anticipare e gestire le trasformazioni determinate dalla digitalizzazione.

C'è una nuova organizzazione in 4 aree, partita a settembre 2022:

- Sicurezza
- RUN (sotto Damiani: governance, architetture enterprise, infrastrutture, service level)
- Office data (modello dati della Banca)
- Team di PRODUCT e soluzioni, organizzato in domini che tendono ad allinearsi ai prodotti, per avere una accountability end-to-end.

La strategia è quella di mettere il cliente al centro del business, ma in questa fase di trasformazione è necessario garantire il funzionamento sia dei sistemi delle piattaforme sia la migrazione verso nuove architetture scalabili con l'utilizzo di metodologie dove sono necessarie nuove abilità e conoscenze; per questo motivo è stata istituita la Digital Academy.

Abbiamo chiesto di conoscere nel dettaglio la nuova struttura Digital con tutte le attività e i numeri degli organici, nonché la relativa distribuzione sui poli. Inoltre, è stato chiesto di conoscere lo stato dell'arte circa il percorso di digitalizzazione del gruppo prevista dal piano industriale. Certo è che tutto non può essere una riorganizzazione NON rilevante, tale da non dover essere nemmeno presentata alle Organizzazioni Sindacali! Se vogliamo avere cura delle persone, al PRIMO posto c'è la TRASPARENZA.

Come OO.SS abbiamo rappresentato che il clima aziendale **NON E' POSITIVO** a fronte di:

- Carezza di organici, dovuta sia alle uscite del personale previste dal piano industriale, sia alle manovre organizzative che hanno visto uscire dall'area competenze e professionalità, dirottate verso le task force;
- Politiche di forte riduzione dei budget nelle attività di sviluppo e di manutenzione che mettono in difficoltà le aree nella pianificazione delle attività.
- Carichi di lavoro che spesso non consentono neppure il giusto riposo notturno
- Un sistema discrezionale di premi troppo spinto che non aiuta la collaborazione tra colleghe/i
- La mancanza di percorsi professionali certi e trasparenti
- Mancanza di chiarezza sugli sviluppi dell'area e sulle strutture a valle delle Macroaree, poiché sono stati definiti i top manager, ma c'è grande incertezza e confusione responsabilità operative e su chi ogni giorno, deve far funzionare tutta la macchina, con eccessive responsabilizzazioni e contemporaneo scaricamento verso il basso che impatta anche sulla capacità di fare team.

L'azienda ha dichiarato di avere consapevolezza del clima. È prevista una riorganizzazione che non avrà ricadute sulle/sui Lavoratrici/tori, verificheremo quando verrà attuata e gli impatti che ne conseguiranno sui lavoratori interessati. Abbiamo richiesto che la riorganizzazione sia presentata nelle varie fasi attuative alle OO.SS.

Sulla Reperibilità ed interventi programmati, abbiamo posto il tema della scadenza delle previsioni di applicazione dell'accordo al prossimo 30 giugno. Quest'accordo è fondamentale per l'operatività dell'area; anche se a nostro parere necessita di una revisione a fronte delle modifiche organizzative sugli orari di Lavoro. L'azienda ha risposto che **prorogherà fino alla fine dell'anno la validità dell'accordo in essere**, con l'impegno di ridiscutere il tema anche alla luce del rinnovo del CCNL di settore.

Abbiamo segnalato, che è stato presentato ai manager un nuovo modello operativo per il rilascio degli applicativi nel secondo e quarto fine settimana del mese. L'Azienda ha risposto che non risulta nessun nuovo modello operativo, ma è solo una manovra organizzativa per la corretta gestione dei rilasci in produzione. Il progetto, se da un lato tenta di razionalizzare queste attività, ancora una volta non chiarisce con quale trattamento contrattuale verranno trattate/ti le/i Lavoratrici/torli chiamati a lavorare nei week end, poiché al momento non c'è nessuna comunicazione in merito. **Siamo preoccupati per l'impatto che potrebbe esserci sul bilanciamento delle condizioni di vita e di lavoro, sul diritto alla disconnessione e sul trattamento economico e normativo.** Abbiamo ribadito che le OO.SS. devono essere informate prima dell'adozione di nuovi modelli operativi che hanno effetti sull'orario di lavoro

Abbiamo riaffermato la centralità della multipolarità e su questo punto abbiamo richiesto chiarimenti sul polo digital di Napoli.

L'Azienda ha dichiarato che c'è volontà di mantenere i Poli, tenendo in considerazione dove si trovano le professionalità adatte per l'assunzione con il know-how sulle nuove tecnologie. **Questa è una risposta poco soddisfacente: per noi vanno mantenute le professionalità sui Poli, anche in ottica di salvaguardia del livello occupazionale!**

Abbiamo ribadito che i colleghi del digital in possesso di competenze non più adeguate, possono essere inseriti in percorsi RE/UP skilling, senza la necessità di essere spostati dal digital. Inoltre, è tempo di entrare nel vivo della trattativa sulle figure professionali e relativi percorsi di valorizzazione. Nella presentazione del Piano Industriale Unlocked sono state annunciate 2100 assunzioni nell'area Digital a livello di gruppo, la nostra richiesta è stata di avere il dettaglio di quelle per il perimetro Italia e quali sono le internalizzazioni previste nel piano industriale.

L'Azienda ha dichiarato che uno degli obiettivi del piano è semplificare i processi, su questo tema abbiamo posto il problema dell'esternalizzazione delle attività di Value Transformation Services, di cui il gruppo detiene una partecipazione del 49%, **a cui le OO.SS. si sono sempre dichiarate contrarie.** Dopo 10 anni dalla cessione del ramo d'azienda, le progettualità decantate dal management di allora per giustificare l'operazione, non si sono mai realizzate ed ora le OO.SS. e le/i Lavoratrici/tori rappresentano tutte le preoccupazioni del caso.

Seppur le nuove tecnologie e piattaforme sono necessarie per affrontare il cambiamento in atto nel settore, abbiamo rappresentato che al centro ci devono essere le/i Lavoratrici/tori che devono essere la guida di questo cambiamento, verso condizioni migliori di bilanciamento tempo vita lavoro, di crescita professionale e non solo. Solamente con le nostre/tri Lavoratrici/tori che nel tempo hanno gestito l'evoluzione di questo gruppo si potrà garantire una corretta e sostenibile evoluzione digitale.

Ora ci aspettiamo che l'Azienda dia risposte positive alle tante richieste poste sul tavolo.

Milano, 26 maggio 2023